

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat

Penelitian ini dilaksanakan pada salah satu perusahaan yang bergerak di bidang farmasi yang dalam penelitian ini disamarkan dengan nama PT. X untuk menjaga kerahasiaan identitas perusahaan. Perusahaan ini merupakan bagian dari perusahaan farmasi nasional yang bergerak dalam pemasaran, promosi medis, serta distribusi produk kesehatan. Produk yang didistribusikan meliputi berbagai jenis obat-obatan dan kebutuhan kesehatan yang disalurkan kepada rumah sakit, klinik, apotek.

Unit operasional yang menjadi lokasi penelitian tidak berfungsi sebagai tempat produksi atau pembuatan obat, melainkan lebih berfokus pada kegiatan pemasaran dan distribusi produk farmasi. Kegiatan operasional perusahaan diarahkan pada upaya memastikan produk kesehatan tersedia dan dapat tersalurkan dengan baik ke berbagai fasilitas pelayanan kesehatan di wilayah kerja perusahaan. Secara umum, kegiatan operasional perusahaan terbagi ke dalam dua bagian, yaitu promosi medis dan pemasaran serta bagian distribusi dan logistik. Operasional perusahaan pada lokasi penelitian lebih berfokus pada pemasaran serta penyaluran produk kesehatan kepada fasilitas pelayanan kesehatan.

2. Ruang Lingkup Perusahaan

Perusahaan ini beroperasi di industri farmasi nasional dengan cakupan aktivitas yang mencakup proses produksi, pengembangan, pemasaran, hingga distribusi berbagai produk kesehatan untuk memenuhi kebutuhan medis masyarakat. Pada aktivitas pemasarannya, perusahaan tidak hanya berorientasi pada kepemilikan merek, melainkan juga berupaya membangun serta mempertahankan nilai merek agar memiliki ekuitas yang kuat sebagai aset penting perusahaan. Upaya tersebut dilakukan seiring dengan komitmen perusahaan dalam menerapkan standar mutu dan keamanan yang ketat pada setiap produk sebelum didistribusikan ke fasilitas kesehatan maupun pengguna akhir (Sherinatasya, 2023).

Perusahaan ini memfokuskan lini penelitian dan pengembangan pada penciptaan produk baru lewat integrasi ilmu pengetahuan, teknologi, serta pemanfaatan potensi alam lokal. Perumusan formula obat disesuaikan dengan kebutuhan publik guna memajukan industri farmasi domestik (Prayoga & Kurniawan, 2023). Pengolahan bahan alam atau khas Indonesia dilakukan lewat metode farmasi modern agar menghasilkan sediaan herbal yang teruji secara ilmiah (Adiyasa & Meiyanti, 2021). Kegiatan riset yang berjalan kontinu menjadi pilar utama untuk menjaga keberlangsungan inovasi kesehatan.

Unit operasional di wilayah Kecamatan Aluh-Aluh memegang kendali atas manajemen dan distribusi logistik medis. Kantor yang bertempat di kawasan Handil Baru ini berfungsi menjaga stabilitas pasokan obat ke berbagai pusat layanan, seperti apotek, klinik, rumah sakit, maupun toko obat terdekat. Penyaluran produk yang lancar ke tangan masyarakat didukung oleh sinergi divisi kerja yang

mencakup urusan administrasi, pengelolaan gudang, tata kelola pengiriman, hingga koordinasi harian.

3. Visi & Misi Perusahaan

Perusahaan PT X memiliki filosofi yang berorientasi pada keunggulan dalam menjalankan kegiatan usahanya. Seluruh aktivitas perusahaan diarahkan untuk mengembangkan beberapa visi utama sebagai landasan operasional organisasi, yaitu:

- a. Manajemen Sumber Daya, yakni kemampuan dalam mengelola serta memanfaatkan sumber daya secara efektif untuk menghasilkan produk berkualitas dengan proses kerja yang efisien.
- b. Inovasi, yaitu kemampuan sekaligus komitmen perusahaan dalam membangun budaya inovatif. Sumber daya manusia (SDM) didorong untuk menciptakan produk yang lebih baik, memiliki keunikan, serta memberi nilai tambah bagi pasien atau pengguna layanan.
- c. Aliansi Strategis, yaitu kemampuan perusahaan dalam memilih dan mempertahankan mitra kerja yang tepat guna membangun sinergi yang saling mendukung demi mencapai tujuan bersama.
- d. Manajemen Perubahan, yakni kemampuan dalam mempersiapkan perusahaan dalam menghadapi perubahan yang berpotensi memengaruhi perkembangan usaha dan industri di masa depan melalui perencanaan strategis serta pelaksanaan program yang responsif.

Setiap individu di PT Perusahaan ini diharapkan dapat menunjukkan perilaku kerja yang sejalan dengan tiga misi perusahaan, yaitu:

- a. *Strive for Excellence*, yaitu komitmen untuk memberikan hasil terbaik bagi pelanggan dari faktor internal maupun eksternal tanpa mengabaikan prinsip kehati-hatian dalam setiap pengambilan keputusan.
- b. *Act Professionally*, yaitu dedikasi dalam bekerja secara profesional, cerdas, jujur, dan menjunjung tinggi integritas.
- c. *Deal with Care*, yaitu sikap yang dilandasi niat baik untuk saling menghargai, menjaga hubungan yang saling menguntungkan, serta diterapkan dalam seluruh aktivitas usaha.

B. Prosedur Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada salah satu perusahaan farmasi yang dalam penelitian ini disamarkan dengan nama PT. X, dengan melibatkan karyawan tetap sebagai responden penelitian.

Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan mulai tanggal 1 Juni 2026 sampai dengan 17 Juni 2026 melalui penyebaran skala menggunakan Google Form kepada para karyawan PT. X. Dengan demikian, proses penyebaran skala penelitian dilaksanakan selama kurang lebih setengah bulan.

Tabel 4. 1 Prosedur Penelitian

No	Tanggal	Pelaksanaan	Proses
1.	26-05-2025	Konsultasi terkait judul penelitian	Dilakukan secara offline
2.	17-09-2025	Bimbingan Proposal	Dilakukan secara offline
3.	18-09-2025	Revisi Proposal	Dilakukan secara offline
4.	19-09-2025	Seminar Proposal	Dilakukan secara offline pada ruang FUH 3 UIN Antasari Banjarmasin
5.	22-01-2026	Bimbingan Skripsi BAB I-III	Dilakukan secara offline

No	Tanggal	Pelaksanaan	Proses
6.	22-04-2026	Bimbingan Skripsi & Skala	Dilakukan secara offline
7.	04-05-2026	BAB III & Skala	Dilakukan secara offline
8.	05-05-2026	Bimbingan Skala Tryout	Dilakukan secara daring (online)
9.	20-05-2026	ACC BAB III	Dilakukan secara offline
10.	26-05-2026	Skala Penelitian (Expert Judgement)	Dilakukan secara daring (online)
11.	29-05-2026	Terjun Kelapangan	Dilakukan secara offline
12.	02-06-2026	Bimbingan BAB IV&V	Dilakukan secara offline

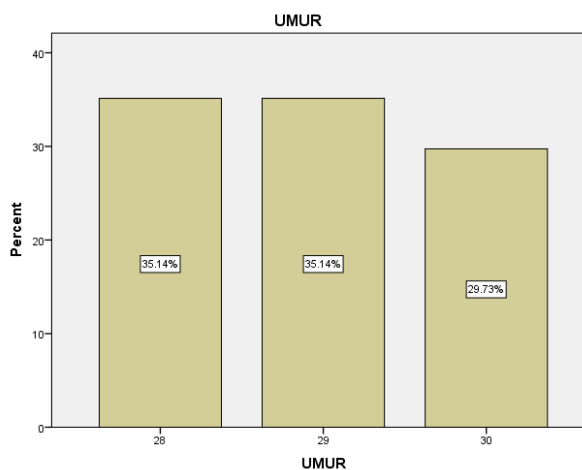
C. Hasil Analisis dan Interpretasi Data

Sebanyak 37 karyawan tetap PT. X berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan rentang usia, jenis kelamin, serta lama bekerja.

1. Gambaran Responden Penelitian

Adapun gambaran Karakteristik responden berdasarkan kelompok usia dapat dicermati lebih detail melalui grafik histogram distribusi frekuensi di bawah ini:

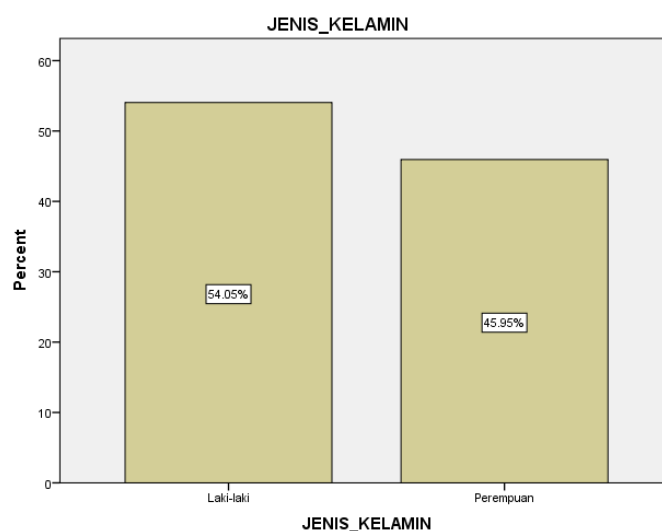
Gambar 4. 1 Histogram Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia



(Sumber: Data Output SPSS 23.0 for Windows)

Data Grafik dengan total 37 responden dalam penelitian ini menunjukkan rata-rata usia sebesar 28 tahun dengan standar deviasi 0,815, di mana sebarannya mengelompok pada tiga angka spesifik dengan proporsi yang cenderung seimbang. Kategori usia 28 tahun dan 29 tahun menjadi kelompok yang paling mendominasi dengan jumlah keterwakilan yang sama persis, yaitu masing-masing sebanyak 13 orang atau mencakup 35,14% dari keseluruhan sampel. Kelompok usia 30 tahun menempati posisi dengan jumlah paling sedikit, yakni sebanyak 11 orang atau setara dengan 29,73%. Karakteristik responden tahap ini umumnya memiliki orientasi kerja yang lebih matang dan mulai menghadapi tantangan dalam mengelola pekerjaan, keluarga, serta kebutuhan pribadi secara bersamaan (Aktu, 2006).

Gambar 4. 2 Histogram Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin



(Sumber: Data Output SPSS 23.0 *for Windows*)

Data Grafik demografi berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa jumlah pegawai laki-laki lebih mendominasi dibandingkan pegawai perempuan di lokasi penelitian. Kelompok pekerja laki-laki tercatat sebanyak 20 orang atau

mencakup 54,05% dari total keseluruhan sampel, sedangkan kelompok pekerja perempuan berjumlah 17 orang dengan persentase sebesar 45,95%. Ketimpangan proporsi ini dipengaruhi oleh karakteristik operasional perusahaan farmasi yang melibatkan manajemen logistik, pengawasan jalur distribusi, serta aktivitas fisik di area gudang. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan pada perusahaan farmasi yang melibatkan aktivitas operasional, logistik, distribusi, dan mobilitas kerja yang cukup tinggi.

Menurut teori peran gender Eagly, (1987), perbedaan distribusi pekerjaan antara laki-laki dan perempuan sering dipengaruhi oleh tuntutan peran sosial dan karakteristik pekerjaan tertentu. Laki-laki umumnya lebih banyak ditempatkan pada pekerjaan yang bersifat teknis dan operasional, sedangkan perempuan cenderung pada pekerjaan administratif, pelayanan, dan tugas yang memerlukan ketelitian. Kondisi ini menunjukkan bahwa distribusi tenaga kerja dalam organisasi sering menyesuaikan kebutuhan jabatan dan karakteristik pekerjaan yang tersedia. Pada perusahaan ini laki-laki lebih banyak dikarenakan tuntutan akan pekerjaan yang cenderung tinggi pada bidang produksi maupun lapangannya.

2. Analisis Deskriptif Religiusitas (X)

Berikut hasil analisis yang dilakukan per-kategori dalam tiap pilihan jawaban dalam skala:

Tabel 4. 2 Distribusi Variable religiusitas Berdasarkan Kategori Jawaban

No.	Pertanyaan	UF/F	STS	TS	N	S	SS	Total
1	Saya memahami keyakinan dasar agama yang saya anut.	F	1 (2.7%)	3 (8.1%)	9 (24.3%)	13 (35.1%)	11 (29.7%)	37 (100%)

No.	Pertanyaan	UF/F	STS	TS	N	S	SS	Total
2	Saya tidak selalu percaya bahwa ajaran agama bisa untuk diterapkan dalam situasi kerja	UF	12 (32.4%)	15 (40.5%)	5 (13.5%)	3 (8.1%)	2 (5.4%)	37 (100%)
3	Saya menerima ajaran dasar agama yang saya anut.	F	1 (2.7%)	4 (10.8%)	7 (18.9%)	14 (37.8%)	11 (29.7%)	37 (100%)
4	Di tengah pekerjaan, saya tetap meluangkan waktu untuk menjalankan ibadah.	F	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (9.1%)	12 (36.4%)	18 (54.5%)	33 (100%)
5	Saya kurang menjaga kewajiban agama ketika tuntutan pekerjaan sedang padat.	UF	9 (24.3%)	15 (40.5%)	10 (27.0%)	3 (8.1%)	0 (0.0%)	37 (100%)
6	Kesibukan yang saya miliki tidak selalu menghalangi saya dalam menjalankan kewajiban agama.	F	1 (2.7%)	1 (2.7%)	11 (29.7%)	11 (29.7%)	13 (35.1%)	37 (100%)
7	Dalam situasi tertentu, saya merasa pengalaman hidup yang saya alami memiliki kaitan dengan pertolongan Tuhan	F	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (6.7%)	15 (50.0%)	13 (43.3%)	30 (100%)
8	Saya merasa diawasi Tuhan dalam kehidupan sehari-hari.	F	0 (0.0%)	1 (2.7%)	12 (32.4%)	17 (45.9%)	7 (18.9%)	37 (100%)
9	Saya jarang mengingat Tuhan ketika menghadapi tantangan di tempat kerja.	UF	12 (32.4%)	13 (35.1%)	6 (16.2%)	5 (13.5%)	1 (2.7%)	37 (100%)
10	Saya menjadikan ajaran agama sebagai pedoman dalam bekerja.	F	1 (2.7%)	3 (8.1%)	10 (27.0%)	12 (32.4%)	11 (29.7%)	37 (100%)
11	Saya kurang tertarik mempelajari ajaran agama.	UF	12 (32.4%)	16 (43.2%)	7 (18.9%)	2 (5.4%)	0 (0.0%)	37 (100%)
12	Saya merasa memiliki keinginan dan upaya untuk menambah pengetahuan tentang agama.	F	1 (2.7%)	3 (8.1%)	7 (18.9%)	17 (45.9%)	9 (24.3%)	37 (100%)

No.	Pertanyaan	UF/F	STS	TS	N	S	SS	Total
13	Saya jarang memahami ajaran agama yang berkaitan dengan pekerjaan saya.	UF	8 (21.6%)	14 (37.8%)	13 (35.1%)	2 (5.4%)	0 (0.0%)	37 (100%)
14	Nilai agama memengaruhi keputusan saya dalam kehidupan sehari-hari.	F	1 (2.7%)	3 (8.1%)	6 (16.2%)	19 (51.4%)	8 (21.6%)	37 (100%)
15	Saya merasa terdorong untuk bekerja dengan jujur karena nilai-nilai agama yang saya yakini.	F	0 (0.0%)	1 (2.7%)	15 (40.5%)	12 (32.4%)	9 (24.3%)	37 (100%)
16	Saya berusaha berperilaku sesuai ajaran agama di tempat kerja.	F	1 (2.7%)	5 (13.5%)	7 (18.9%)	13 (35.1%)	11 (29.7%)	37 (100%)
17	Saya tidak selalu mempertimbangkan nilai agama saat berinteraksi dengan rekan kerja.	UF	6 (16.2%)	18 (48.6%)	10 (27.0%)	2 (5.4%)	1 (2.7%)	37 (100%)
18	Saya jarang menjadikan ajaran agama sebagai pedoman dalam mengambil keputusan di tempat kerja	UF	11 (29.7%)	12 (32.4%)	12 (32.4%)	1 (2.7%)	1 (2.7%)	37 (100%)

(Sumber: Data Output SPSS 23.0 for Windows)

Keterangan Jawaban:

STS	: Sangat Tidak Setuju	F	: Favorable
TS	: Tidak Setuju	UF	: Unfavorable
Netral	: Netral	%	: Persentase
S	: Setuju		
SS	: Sangat Setuju		

Berdasarkan hasil distribusi variabel religiusitas di atas, diketahui bahwa tingginya religiusitas tercermin dari keyakinan responden dalam memahami dasar ajaran agama yang dianut sebesar (64,8%) dan penerimaan terhadap ajaran tersebut (67,5%). Komitmen responden dalam menjalankan kewajiban agama di sela kesibukan kerja juga terlihat cukup kuat, dengan (90,9%) responden meluangkan

waktu untuk beribadah di tengah pekerjaan dan (64,8%) responden menyatakan bahwa kesibukan kerja tidak menghalangi mereka dalam menjalankan kewajiban agama.

Tingginya komitmen responden dalam menjalankan ibadah di tengah kesibukan kerja serta kesadaran akan pengawasan Tuhan mencerminkan orientasi agama intrinsik sebagaimana dikemukakan oleh Allport & Ross, (1967) bahwa individu tidak menjadikan agama sekadar sebagai rutinitas formalitas atau alat untuk mencapai tujuan sosial (ekstrinsik), melainkan telah menginternalisasi nilai-nilai agama sebagai 'kerangka acuan utama' (*master motive*) dalam seluruh aspek kehidupannya.

Mayoritas responden menunjukkan tingkat religiusitas yang tinggi, namun gambaran religiusitas yang rendah masih ditemukan pada sebagian kecil responden, terutama pada aspek konsistensi penerapan nilai agama dalam kondisi kerja yang menekan. Kondisi tersebut terlihat dari (40,5%) responden yang merasa kurang menjaga kewajiban agama saat tuntutan pekerjaan padat dan (35,1%) responden yang jarang mengingat Tuhan ketika menghadapi tantangan di tempat kerja, dan masih terdapat (8,1%) responden yang merasa ajaran agama tidak selalu dapat diterapkan dalam situasi kerja dan jarang mempertimbangkan nilai agama saat berinteraksi dengan rekan kerja.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel religiusitas dalam penelitian ini terdiri dari 18 butir pernyataan yang telah dinyatakan valid berdasarkan hasil uji validitas, dan realibilitas menggunakan perangkat lunak yang

dikembangkan oleh IBM dan biasa digunakan untuk pengolahan dan analisis data statistik yaitu *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).

1) Analisis Statistik Deskriptif Religiusitas

Tabel 4. 3 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Religiusitas_XT	37	38.00	86.00	68.4054	12.56640
Work_Life_Balance_YT	37	68.00	115.00	90.5946	9.77087
Valid N (listwise)	37				

(Sumber: Data Output SPSS 23.0 for Windows)

Berdasarkan pada tabel *descriptive statistics*, diketahui bahwa nilai *mean* pada variabel religiusitas sebesar 68,40 dan standar deviasi sebesar 12,566. Rumus yang digunakan untuk kategorisasi yaitu:

Rendah : $(X < 56)$

Sedang : $(56 \leq X < 81)$

Tinggi : $(81 \leq X)$

Berdasarkan nilai yang dijabarkan tersebut, digunakan untuk menentukan sample yang berada pada kategori rendah, sedang, sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Analisis Tingkat Religiusitas

Religiusitas					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	6	16.2	16.2	16.2
	Sedang	25	67.6	67.6	83.8
	Tinggi	6	16.2	16.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

(Sumber: Data Output SPSS 23.0 for Windows)

Berdasarkan tabel 4.4 hasil kategorisasi tingkat variabel religiusitas, diketahui bahwa terdapat 6 responden dengan tingkat religiusitas rendah dengan

persentase sebesar 16,2%. Responden dengan kategori sedang berjumlah 25 orang dengan persentase sebesar 67,6%, responden dengan tingkat religiusitas tinggi berjumlah 6 orang dengan persentase sebesar 16,2%. Hasil analisis data mengindikasikan bahwa proporsi terbesar responden berada dalam kategori sedang, sehingga tingkat religiusitas responden cenderung berada pada kategori sedang. Menurut Asrori et al., (2023), religiusitas dipengaruhi oleh pengalaman, pendidikan agama, kebutuhan psikologis, dan lingkungan sosial. Kondisi tersebut dapat menyebabkan sebagian karyawan lebih terfokus pada tanggung jawab kerja.

3. Analisis Deskriptif *Work-Life Balance* (Y)

Berikut hasil analisis yang dilakukan per-kategori dalam tiap pilihan jawaban dalam skala:

Tabel 4. 5 Distribusi Variable *Work-life Balance* Berdasarkan Kategori Jawaban

No.	Pertanyaan	UF/F	STS	TS	N	S	SS	Total
1	Saya pulang ke rumah dari tempat kerja dalam keadaan terlalu lelah untuk melakukan berbagai aktivitas yang ingin saya lakukan.	UF	2 (5,4%)	20 (54,1%)	14 (37,8%)	0 (0%)	1 (2,7%)	37 (100%)
2	Pekerjaan saya membuat saya sulit mempertahankan jenis kehidupan pribadi yang saya inginkan.	UF	2 (5,4%)	27 (73,0%)	7 (18,9%)	0 (0%)	1 (2,7%)	37 (100%)
3	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan.	UF	2 (5,4%)	26 (70,3%)	9 (24,3%)	0 (0%)	0 (0%)	37 (100%)
4	Kehidupan pribadi saya memburuk karena pekerjaan saya.	UF	3 (8,1%)	31 (83,8%)	2 (5,4%)	1 (2,7%)	0 (0%)	37 (100%)
5	Saya tetap memiliki waktu untuk	F	1 (2,7%)	2 (5,4%)	17 (45,9%)	14 (37,8%)	3 (8,1%)	37 (100%)

No.	Pertanyaan	UF/F	STS	TS	N	S	SS	Total
	memenuhi kebutuhan pribadi meskipun pekerjaan sedang padat.							
6	Saya dapat mengatur pekerjaan agar tidak mengganggu waktu istirahat saya	F	1 (2,7%)	1 (2,7%)	16 (43,2%)	17 (45,9%)	2 (5,4%)	37 (100%)
7	Masalah dalam kehidupan pribadi membuat saya sulit berkonsentrasi saat bekerja.	UF	3 (8,1%)	31 (83,8%)	3 (8,1%)	0 (0%)	0 (0%)	37 (100%)
8	Pekerjaan saya memburuk karena semua hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya.	UF	12 (32,4%)	22 (59,5%)	2 (5,4%)	0 (0%)	1 (2,7%)	37 (100%)
9	Saya akan punya lebih banyak waktu untuk bekerja jika urusan pribadi saya tidak terlalu banyak.	F	0 (0%)	0 (0%)	9 (24,3%)	24 (64,9%)	4 (10,8%)	37 (100%)
10	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik walaupun memiliki tanggung jawab pribadi.	F	1 (2,7%)	0 (0%)	2 (5,4%)	24 (64,9%)	10 (27,0%)	37 (100%)
11	Tanggung jawab pribadi sering mengurangi fokus saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	UF	7 (18,9%)	28 (75,7%)	2 (5,4%)	0 (0%)	0 (0%)	37 (100%)
12	Saat sedang bekerja, saya mengkhawatirkan hal-hal yang harus saya lakukan di luar pekerjaan.	UF	1 (2,7%)	19 (51,4%)	16 (43,2%)	1 (2,7%)	0 (0%)	37 (100%)
13	Saya sulit menyelesaikan pekerjaan kantor saya karena saya terlalu kewalahan dengan urusan-urusan pribadi.	UF	2 (5,4%)	32 (86,5%)	2 (5,4%)	1 (2,7%)	0 (0%)	37 (100%)
14	Pengalaman positif yang saya peroleh	F	1 (2,7%)	1 (2,7%)	2 (5,4%)	30 (81,1%)	3 (8,1%)	37 (100%)

No.	Pertanyaan	UF/F	STS	TS	N	S	SS	Total
	dari pekerjaan membantu saya menjalani aktivitas pribadi dengan lebih baik.							
15	Karena pekerjaan saya, saya memiliki suasana hati yang lebih baik di rumah.	F	0 (0%)	1 (2,7%)	4 (10,8%)	29 (78,4%)	3 (8,1%)	37 (100%)
16	Pengalaman di tempat kerja membantu saya menghadapi masalah pribadi.	F	0 (0%)	0 (0%)	1 (2,7%)	27 (73,0%)	9 (24,3%)	37 (100%)
17	Saya jarang merasakan dampak positif dari pekerjaan dalam kehidupan pribadi saya	UF	13 (35,1%)	23 (62,2%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (2,7%)	37 (100%)
18	Saya merasa pekerjaan saya jarang memberikan dampak positif bagi kehidupan pribadi saya.	UF	12 (32,4%)	22 (59,5%)	1 (2,7%)	0 (0%)	2 (5,4%)	37 (100%)
19	Kegiatan yang saya lakukan dalam kehidupan pribadi saya membuat suasana hati saya menjadi lebih baik di tempat kerja.	F	1 (2,7%)	0 (0%)	3 (8,1%)	32 (86,5%)	1 (2,7%)	37 (100%)
20	Dukungan yang saya peroleh dalam kehidupan pribadi membantu saya menjalankan pekerjaan dengan lebih baik.	F	0 (0%)	0 (0%)	2 (5,4%)	20 (54,1%)	15 (40,5%)	37 (100%)
21	Kehidupan pribadi saya membuat saya lebih siap bekerja keesokan harinya.	F	1 (2,7%)	0 (0%)	2 (5,4%)	24 (64,9%)	10 (27,0%)	37 (100%)
22	Masalah di luar pekerjaan membuat saya sulit produktif.	UF	9 (24,3%)	26 (70,3%)	2 (5,4%)	0 (0%)	0 (0%)	37 (100%)
23	Permasalahan pribadi terkadang menghambat saya dalam menyelesaikan pekerjaan kantor dengan baik.	UF	2 (5,4%)	22 (59,5%)	12 (32,4%)	0 (0%)	1 (2,7%)	37 (100%)

(Sumber: Data Output SPSS 23.0 *for Windows*)

Keterangan Jawaban:

STS	: Sangat Tidak Setuju	F	: Favorable
TS	: Tidak Setuju	UF	: Unfavorable
Netral	: Netral	%	: Persentase
S	: Setuju		
SS	: Sangat Setuju		

Berdasarkan tabel 4.5 distribusi variabel *work-life balance* tidak terdapat rendahnya tingkat konflik yang dirasakan, di mana mayoritas responden (lebih dari 80%) menunjukkan ketidaksetujuan terhadap pernyataan bahwa pekerjaan merusak kehidupan pribadi mereka atau sebaliknya, bahwa masalah pribadi mengganggu kinerja pekerjaan.

Dukungan timbal balik antara aspek pekerjaan dan pribadi tampak menonjol. Sebagian besar responden menyatakan bahwa pengalaman positif di kantor membantu mereka menjalani aktivitas pribadi dengan lebih baik (89,2%) dan meningkatkan suasana hati saat berada di rumah (86,5%). Konsistensi dalam menjaga fokus juga terlihat, di mana (91,9%) responden merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik meskipun memiliki tanggung jawab pribadi.

Mayoritas responden menunjukkan tingkat *work-life balance* yang tinggi, namun gambaran rendahnya *work-life balance* karyawan, masih ditemukan, misalnya, (37,8%) responden masih merasa kelelahan setelah bekerja sehingga sulit melakukan aktivitas lain, dan (51,4%) responden terkadang merasa sulit untuk tidak mengkhawatirkan urusan pribadi saat sedang bekerja. Secara keseluruhan, mayoritas responden mampu mengelola batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan efektif, ditunjukkan oleh (91,9%) responden yang tidak merasa

terhambat secara signifikan oleh masalah pribadi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil ini sejalan dengan teori *work-life balance* dari Fisher et al., (2009), yang menekankan bahwa keseimbangan ini tidak hanya mencakup pengurangan konflik (*work-family conflict*), tetapi juga mencakup peningkatan kualitas hidup melalui pengaruh positif antar peran (*work-family enrichment*). Selain itu, temuan ini juga didukung oleh *Boundary Theory* oleh Ashforth et al., (2000) yang menjelaskan bahwa kemampuan individu dalam mengelola batasan antara tuntutan peran kerja dan pribadi secara fleksibel dapat meminimalkan stres dan meningkatkan efektivitas kinerja secara keseluruhan.

Pengukuran variabel *work-life balance* pada penelitian ini menggunakan instrumen yang memuat 23 item pernyataan dan telah memenuhi kriteria validitas berdasarkan hasil pengujian. Setiap pernyataan disertai 5 alternatif respons yang menggambarkan tingkat persetujuan responden.

1) Analisis Statistik Deskriptif *Work-Life Balance*

Tabel 4. 6 Hasil Analisis Statistik Deskriptif *Work-Life Balance*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Religiusitas_XT	37	38.00	86.00	68.4054	12.56640
Work_Life_Balance_YT	37	68.00	115.00	90.5946	9.77087
Valid N (listwise)	37				

(Sumber: Data Output SPSS 23.0 for Windows)

Berdasarkan tabel 4.6 *descriptive statistics*, diketahui bahwa nilai *mean* pada variabel *work-life balance* sebesar 90,59 dan standar deviasi sebesar 9,771.

Rumus yang digunakan untuk kategorisasi yaitu:

Rendah : ($X < 81$)

Sedang : ($81 \leq X < 100$)

Tinggi : ($100 \leq X$)

Berdasarkan nilai yang dijabarkan tersebut, digunakan untuk menentukan sample yang berada pada kategori rendah, sedang, sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Tabel Analisis Tingkat *Work-Life Balance*

Work Life Balance					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Rendah	4	10.8	10.8	10.8
	Sedang	27	73.0	73.0	83.8
	Tinggi	6	16.2	16.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

(Sumber: Data Output SPSS 23.0 *for Windows*)

Berdasarkan hasil kategorisasi pada Tabel 4.7, diketahui bahwa sebanyak 4 responden (10,8%) berada pada kategori *work-life balance* rendah. Kategori sedang ditempati oleh 27 responden (73,0%), sedangkan kategori tinggi terdiri atas 6 responden (16,2%). Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat *work-life balance* pada kategori sedang. Menurut Fisher et al. (2009), *work-life balance* yang rendah dapat terjadi ketika tuntutan pekerjaan lebih mendominasi kehidupan pribadi atau ketika masalah dalam kehidupan pribadi mulai memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Pada konteks perusahaan farmasi, tuntutan pekerjaan yang tinggi, ketelitian dalam menjalankan prosedur, target penyelesaian tugas, serta tanggung jawab administratif dapat menjadi sumber tekanan kerja yang cukup besar. Karyawan yang harus menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja atau masih memikirkan pekerjaan setelah pulang cenderung mengalami kesulitan memisahkan kehidupan

profesional dan personal. Situasi ini berpotensi menurunkan kualitas istirahat, mengurangi waktu bersama keluarga, serta meningkatkan kelelahan emosional.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji kesesuaian distribusi data penelitian dengan distribusi normal. Jika nilai signifikansi berada di bawah 0,05, maka data dinyatakan tidak mengikuti distribusi normal. Berikut kategorinya:

- a. $p > 0,05$ berarti data berdistribusi normal.
- b. $p < 0,05$ berarti data berdistribusi tidak normal

Tabel 4. 8 Uji Normalitas (*Shapiro-Wilk*) Variabel Religiusitas dan *Work-Life Balance*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
<i>Religiusitas_XT</i>	.129	37	.123	.951	37	.104
<i>Work_Life_Balance_YT</i>	.088	37	.200*	.964	37	.268

*. This is a lower bound of the true significance.

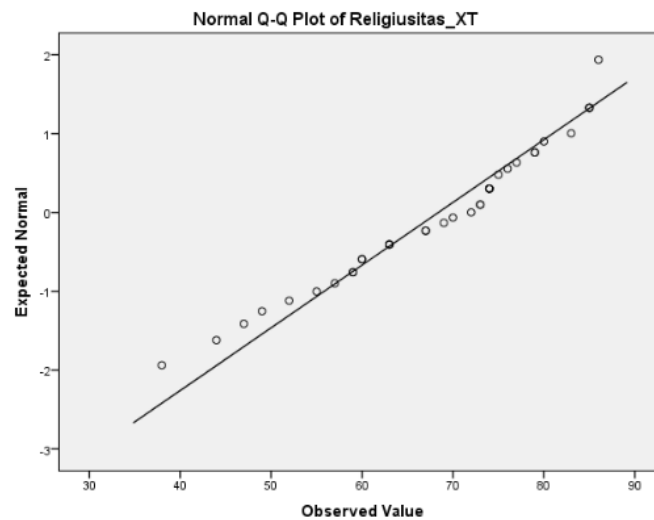
a. Lilliefors Significance Correction

(Sumber: Data Output SPSS 23.0 for Windows)

Dari Tabel 4.8 berdasarkan uji normalitas *Shapiro-Wilk* dilakukan untuk memverifikasi distribusi data dari 37 subjek penelitian. Hasil analisis yang tersaji pada Tabel 4.8 memperlihatkan nilai signifikansi religiusitas (0,104) dan *work-life balance* (0,268), karena seluruh nilai signifikansi melampaui 0,05, maka data penelitian dinyatakan berdistribusi normal. Karena asumsi tersebut telah dipenuhi, data penelitian dinilai layak dan memenuhi persyaratan untuk dianalisis

menggunakan teknik statistik berikutnya yang membutuhkan distribusi data normal.

Gambar 4. 3 Hasil Uji Normalitas QQ Plot Pada Variabel Religiusitas

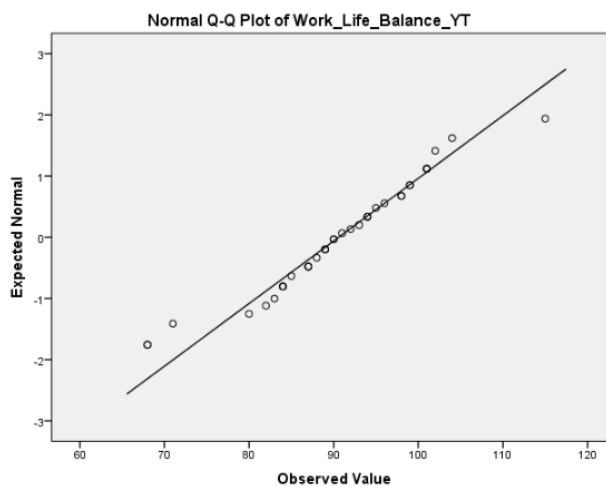


(Sumber: Data Output SPSS 23.0 *for Windows*)

Berdasarkan gambar 4.3 hasil pengujian normalitas menggunakan grafik *Normal Q-Q Plot* pada variabel religiusitas menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut secara cukup konsisten. Pola sebaran ini memperlihatkan bahwa data tidak mengalami penyimpangan yang berarti dari distribusi normal, karena sebagian besar titik berada dekat dengan garis acuan dan tidak menunjukkan pergeseran yang ekstrem.

Secara visual, karakteristik tersebut mengindikasikan bahwa distribusi data pada variabel religiusitas cenderung normal dan tidak terdapat pola penyebaran yang menyimpang secara signifikan. Temuan ini memperkuat hasil pengujian normalitas sebelumnya, sehingga asumsi normalitas pada variabel religiusitas dapat dinyatakan telah terpenuhi dan data layak digunakan dalam analisis statistik lanjutan.

Gambar 4. 4 Hasil Uji Normalitas *QQ Plot* Pada Variabel *Work-life Balance*



(Sumber: Data Output SPSS 23.0 for Windows)

Berdasarkan gambar 4.4 Hasil pengujian melalui grafik Normal *QQ Plot* untuk variabel *work-life balance* memperlihatkan pola penyebaran titik-titik sampel yang bertumpu erat di sepanjang garis diagonal. Ketepatan posisi titik-titik yang berjejer rapi searah dengan garis lurus tersebut menandakan ketiadaan anomali ekstrem ataupun deviasi data yang menjauh secara mencolok. Bentuk sebaran plot yang ideal ini memberikan bukti nyata bahwa kumpulan data pada variabel *work-life balance* mempunyai distribusi yang normal, sehingga persyaratan fundamental terkait pemenuhan asumsi normalitas dalam prosedur pengujian statistik telah terpenuhi sepenuhnya.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan menjadi salah satu prasyarat sebelum penerapan analisis statistik parametrik, seperti korelasi maupun regresi, karena metode tersebut mengasumsikan adanya hubungan linier antarvariabel. Hubungan yang linier ditandai dengan perubahan pada variabel bebas yang diikuti perubahan relatif

tetap pada variabel terikat, baik dalam arah peningkatan maupun penurunan. Keberadaan pola linier menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel, Pemenuhan asumsi tersebut memungkinkan data untuk dianalisis menggunakan teknik statistik parametrik. Acuan pengambilan keputusan dalam uji ini adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* lebih dari 0,05, maka hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dinyatakan linier.
- b. Jika nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* kurang dari 0,05, maka hubungan kedua variabel tidak bersifat linier.

Tabel 4. 9 Uji Linearitas Religiusitas dan *Work-Life Balance*

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Work Life Balance_YT	2831.752	23	123.120	2.645	.036
* Religiusitas_XT	1877.567	1	1877.567	40.333	.000
Groups Linearity Deviation from Linearity	954.185	22	43.372	.932	.573
Within Groups	605.167	13	46.551		
Total	3436.919	36			

(Sumber: Data Output SPSS 23.0 *for Windows*)

Tabel 4.9 Hasil pengujian linearitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* sebesar 0,573. Mengingat nilai tersebut berada di atas ambang batas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari hubungan linear antar variabel. Selain itu, nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000 membuktikan adanya hubungan linear yang signifikan antara variabel religiusitas dan *work-life balance*. Berdasarkan hasil

tersebut, dapat dinyatakan bahwa kedua variabel memenuhi asumsi linearitas dan memiliki pola hubungan yang linear.

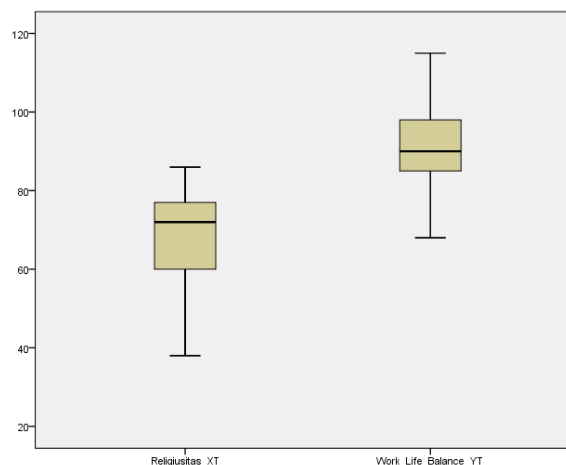
Tabel 4. 10 Uji *Outlier*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Religiusitas_XT	37	38	86	68.41	12.566
Work_Life_Balance_YT	37	68	115	90.59	9.771
Valid N (listwise)	37				

(Sumber: Data Output SPSS 23.0 *for Windows*)

Tabel 4.10 berdasarkan hasil uji outlier menggunakan batas *Standardized Residual* $\pm 2,5$, tidak ditemukan data yang berada di luar kriteria tersebut. Hasil pada tabel Residuals Statistics menunjukkan nilai *Standardized Residual* terendah sebesar -1,964 dan tertinggi sebesar 1,684. Karena seluruh nilai masih berada dalam rentang yang ditetapkan, maka tidak terdapat data ekstrem pada 37 sampel penelitian. Dengan demikian, data memenuhi asumsi bebas outlier dan dapat digunakan pada tahap analisis regresi.

Gambar 4. 5 Distribusi Data Outlier dalam *BoxPlot*



(Sumber: Data Output SPSS 23.0 *for Windows*)

Berdasarkan visualisasi grafik *boxplot* untuk variabel religiusitas dan *work-life balance*, tidak ditemukan adanya titik-titik sampel yang berada di luar garis pembatas atau *whisker*, baik pada batas atas maupun batas bawah di kedua diagram tersebut. Tidak adanya plot titik ekstrem di luar struktur grafik ini memberikan konfirmasi nyata bahwa data penelitian sepenuhnya bersih dan terbebas dari temuan nilai pencilan atau *outlier*. Kedudukan komponen kotak (*box*) dan garis median pada masing-masing variabel memperlihatkan bentangan distribusi data yang stabil, proporsional, serta berada dalam ambang batas normal tanpa adanya indikasi deviasi yang mencolok. Melalui karakteristik sebaran visual tersebut, dapat disimpulkan secara meyakinkan bahwa seluruh rangkaian data pada variabel religiusitas dan *work-life balance* memenuhi syarat kelayakan analisis karena bersih dari gangguan data *outlier*.

Tabel 4. 11 Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1(Constant)	10.163	6.185		1.643	.110
Religiusitas_XT	.062	.076	.203	.811	.423
Work_Life_Balance_YT	-.101	.098	-.257	-1.025	.313

a. Dependent Variable: ABS_RES

(Sumber: Data Output SPSS 23.0 for Windows)

Berdasarkan Tabel 4.11 berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas metode Glejser pada tabel *Coefficients*, pengujian dilakukan menggunakan nilai absolut residual (ABS_RES). Keberadaan heteroskedastisitas ditentukan berdasarkan nilai signifikansi, di mana nilai di atas 0,05 menunjukkan tidak adanya gejala

heteroskedastisitas. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel religiusitas memiliki nilai signifikansi sebesar 0,423 dan *work-life balance* sebesar 0,313. Karena kedua nilai tersebut melebihi 0,05, model regresi dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

E. Uji Pengaruh Variabel

1. Uji Regresi Linear Sederhana

Regresi linier sederhana dipakai untuk menyelidiki dampak satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Tujuan dari analisis ini adalah untuk memahami arah dan intensitas pengaruh yang muncul, serta meramalkan perubahan pada variabel terikat berdasarkan variasi nilai variabel bebas. Regresi linier sederhana hanya melibatkan satu variabel X dan satu variabel Y yang dianggap memiliki hubungan dalam bentuk garis lurus (Ghozali, 2021).

Tabel 4. 12 Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	51.283	6.154		8.333	.000
Religiusitas	.575	.089	.739	6.492	.000

a. Dependent Variable: Work Life Balance

(Sumber: Data Output SPSS 23.0 for Windows)

Berdasarkan Tabel 4.12 berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana pada tabel *Coefficients*, diperoleh nilai konstanta sebesar 51,283 dan koefisien regresi religiusitas sebesar 0,575. Persamaan regresi yang dihasilkan yaitu $Y = 51,283 + 0,575X$. Nilai konstanta menunjukkan bahwa *work-life balance* diperkirakan sebesar 51,283 ketika nilai religiusitas sama dengan nol. Koefisien

regresi yang bernilai positif mengindikasikan bahwa peningkatan religiusitas akan diikuti peningkatan *work-life balance*. Hasil uji signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance*.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam analisis regresi, menurut Ghozali, (2021) nilai R Square memiliki keterbatasan karena dapat meningkat seiring bertambahnya jumlah variabel independen dalam model, meskipun variabel yang ditambahkan belum tentu memberikan kontribusi yang berarti. Pada model regresi yang menggunakan lebih dari satu variabel independen, Adjusted R Square lebih tepat digunakan karena telah mempertimbangkan jumlah variabel dan ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 4. 13 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.546	.533	6.675

a. Predictors: (Constant), Religiusitas
(Sumber: Data Output SPSS 23.0 for Windows)

Berdasarkan tabel 4.13 berdasarkan hasil pada tabel *Model Summary*, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,739 yang menunjukkan hubungan positif dan kuat antara religiusitas dan *work-life balance*. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi religiusitas, semakin tinggi pula *work-life balance*. Nilai R Square yang tercatat sebesar 0,546 mengindikasikan bahwa aspek religiusitas mampu memberikan penjelasan terhadap 54,6% variasi dalam

keseimbangan kerja dan kehidupan, sementara 45,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam analisis ini. Nilai *Adjusted R Square* yang sebesar 0,533 menunjukkan bahwa model regresi ini cukup efektif dalam menjelaskan keterkaitan antara kedua variabel tersebut. Sementara itu, nilai *Std. Error of the Estimate* yang mencapai 6,675 menunjukkan tingkat kesalahan dalam prediksi model yang tergolong rendah.

F. Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dalam model regresi. Pengujian ini digunakan untuk menilai signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen secara individual. Pengambilan keputusan dalam uji t menurut Ghozali adalah sebagai berikut (Ghozali, 2021):

- a. Jika nilai signifikansi (*Sig.*) $< 0,05$, maka terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika nilai signifikansi (*Sig.*) $> 0,05$, maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4. 14 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	51.283	6.154		8.333	.000
Religiusitas	.575	.089	.739	6.492	.000

a. Dependent Variable: *Work Life Balance*

(Sumber: Data Output SPSS 23.0 for Windows)

Berdasarkan tabel 14.14, variabel religiusitas memperoleh nilai *t* hitung sebesar 6,492 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi berada di bawah 0,05, maka religiusitas terbukti berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan tingkat religiusitas cenderung diikuti oleh peningkatan *work-life balance*. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh religiusitas terhadap *work-life balance* dapat diterima.

2. Uji F

Uji *F* digunakan untuk menilai kelayakan model regresi serta menguji apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji *F* menurut Ghozali adalah sebagai berikut (Ghozali, 2021):

- a. Jika nilai signifikansi (*Sig.*) < 0,05, maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen dan model regresi dinyatakan layak.

- b. Jika nilai signifikansi (*Sig.*) > 0,05, maka variabel independen tidak secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen dan model regresi dinyatakan tidak layak.

Tabel 4. 15 Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1877.567	1	1877.567	42.142	.000 ^b
	Residual	1559.351	35	44.553		
	Total	3436.919	36			

a. Dependent Variable: *Work-life balance*

b. Predictors: (Constant), Religiusitas

(Sumber: Data Output SPSS 23.0 for Windows)

Berdasarkan analisis ANOVA yang dilakukan, ditemukan nilai F yang dihitung sebesar 42,142 dengan tingkat signifikansi 0,000. Uji ini bertujuan untuk mengevaluasi kelayakan model regresi serta melihat dampak variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen. Nilai F yang dihitung lantas dibandingkan dengan nilai F tabel pada tingkat signifikansi 0,05, dengan derajat bebas $df_1 = 1$ dan $df_2 = 35$, yang menghasilkan nilai F tabel sebesar 4,11. Dari perbandingan tersebut menunjukkan bahwa nilai F yang dihitung lebih tinggi dibandingkan F tabel ($42,142 > 4,11$) dan angka signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi tersebut memiliki signifikansi statistik, yang menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan.

G. Sumbangan Efektif

Perhitungan sumbangan efektif ini bertujuan untuk mengukur andil dari setiap aspek dalam membentuk variabel dependen atau suatu konstruk psikologi.

Melalui metode ini, peneliti dapat mendeteksi aspek spesifik yang memberikan pengaruh paling dominan. Proses pengukurannya diterapkan dengan membandingkan skor pada masing-masing aspek terhadap nilai total variabel, yang kemudian dikalikan 100% untuk mendapatkan hasil persentase.

1. Sumbangan Efektif Dimensi Religiusitas

Dimensi religiusitas dalam penelitian ini terdiri atas lima dimensi, yaitu *religious belief (the ideological dimensions)*, *religious practice (the ritualistic dimensions)*, *religious feeling (the experiential dimensions)*, *religious knowledge (the intellectual dimensions)*, serta *religious effect (the consequential dimensions)*, di mana untuk mengetahui kontribusi masing-masing dimensi terhadap variabel religiusitas dilakukan perhitungan sumbangan efektif, berikut hasil perhitungan sumbangan efektif:

<i>Religious Belief</i> (<i>the ideological dimensions</i>)	:	$\frac{425}{2531} \times 100\% = 16,79\%$
<i>Religious Practice</i> (<i>the ritualistic dimensions</i>)	:	$\frac{420}{2531} \times 100\% = 16,59\%$
<i>Religious Feeling</i> (<i>the experiential dimensions</i>)	:	$\frac{418}{2531} \times 100\% = 16,51\%$
<i>Religious Knowledge</i> (<i>the intellectual dimensions</i>)	:	$\frac{569}{2531} \times 100\% = 22,4\%$
<i>Religious Effect</i> (<i>the consequential dimensions</i>)	:	$\frac{699}{2531} \times 100\% = 27,61\%$

Berdasarkan hasil perhitungan, dapat diketahui sumbangan yang paling besar ada pada dimensi *religious effect (the consequential dimensions)*, dengan kontribusi sebesar 27,61%, karena memengaruhi perwujudan nyata ajaran agama dalam perilaku sehari-hari dan hubungan sosial, di mana tindakan ini paling

dominan dirasakan oleh karyawan sehingga menghasilkan skor tertinggi, dan diikuti oleh beberapa dimensi lain yaitu *religious knowledge (the intellectual dimensions)* sebesar 22,45, *religious belief (the ideological dimensions)* sebesar 16,79%, *religious practice (the ritualistic dimensions)* sebesar 16,59%, serta *religious feeling (the experiential dimensions)* sebesar 15,51.

2. Sumbangan Efektif Dimensi *Work-Life Balance*

Dimensi *work-life balance* terdiri atas 2 dimensi, yaitu *demands* dan *resources*, dimana untuk mengetahui kontribusi dari masing-masing dimensi terhadap variabel, dilakukan perhitungan sumbangan efektif, berikut hasil perhitungan sumbangan efektif:

$$\begin{aligned} \textit{Demands} & : \frac{1846}{3352} \times 100\% = 55,07\% \\ \textit{Resources} & : \frac{1506}{3352} \times 100\% = 44,93\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan, dapat diketahui sumbangan yang paling besar ada pada dimensi *demands*, dengan kontribusi sebesar 55,07%, karena mencerminkan tingginya beban kerja, tekanan waktu, serta tuntutan urusan personal yang paling dominan dirasakan oleh karyawan dalam kehidupan sehari-hari sehingga menghasilkan skor tertinggi, dan diikuti oleh dimensi lain yaitu *resources* sebesar 44,93%.

H. Pembahasan

1. Tingkat Religiusitas Karyawan PT. X Farmasi Kecamatan Aluh-Aluh

Analisis deskriptif yang dilakukan terhadap 37 karyawan PT. X Farmasi Kecamatan Aluh-Aluh Banjarmasin, diperoleh gambaran empiris mengenai variabel religiusitas. Pada PT. X yang dijadikan lokasi penelitian tingkat religiusitas

karyawan di perusahaan tersebut berada pada kualifikasi sedang, yang ditunjukkan oleh perolehan nilai rerata (*mean*) sebesar 68,41 dengan standar deviasi sebesar 12,566. Mayoritas karyawan menunjukkan kecenderungan spiritual yang moderat, di mana sebanyak 25 responden atau setara dengan 67,6% berada pada kategori sedang. Sisa proporsi sampel terbagi secara berimbang pada dua kutub lainnya, yaitu 6 responden (16,2%) berada pada kategori rendah dan 6 responden (16,2%) sisanya berada pada kategori tinggi. Indikasi kuat bahwa sebagian besar karyawan PT. X Farmasi sebenarnya telah menginternalisasikan komitmen keagamaan yang cukup baik ke dalam diri mereka.

Manifestasi nilai-nilai Islam ini telah tercermin pada berbagai aspek penting, mulai dari dimensi keyakinan (*ideologis*), ritual ibadah (*ritualistik*), penghayatan (*eksperiensial*), pengetahuan (*intelektual*), hingga ke tingkat pengamalannya (*konsekuensial*) dalam aktivitas kehidupan maupun pekerjaan sehari-hari, meskipun penerapannya diakui belum mencapai tahapan yang benar-benar optimal. Data di lapangan ini sejalan dengan teori dari Stark & Glock, (1970) yang menyatakan bahwa religiusitas seseorang tidak bisa dinilai secara kaku atau sekadar hitam-putih, ini memperlihatkan bahwa para karyawan sebenarnya sudah punya dasar keagamaan yang cukup kuat, hanya saja mereka masih dalam proses belajar dan masih sangat mungkin untuk meningkatkan kualitas ibadah serta pemahaman agamanya.

Bronfenbrenner, (1979) menjelaskan bahwa lingkungan tidak selalu mengubah keyakinan inti seseorang secara langsung, tetapi lingkungan dapat memengaruhi cara keyakinan tersebut diekspresikan dalam perilaku sehari-hari.

Dengan artian, seorang karyawan mungkin tetap percaya terhadap ajaran agamanya, namun implementasi religiusitas dalam aktivitas kerja menjadi lebih rendah karena pengaruh budaya lingkungan kerja.

2. Tingkat *Work-Life Balance* Karyawan PT. X Farmasi Kecamatan Aluh-Aluh

Melalui analisis deskriptif terhadap 37 karyawan PT. X Farmasi Kecamatan Aluh-Aluh Banjarmasin, ditemukan bahwa tingkat *work-life balance* secara umum berada di kategori sedang. Angka ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata (*mean*) sebesar 90,59 dan standar deviasi 9,771. Jika dilihat secara rinci, mayoritas karyawan berada di level menengah, yaitu sebanyak 27 orang (73,0%). Sementara itu, 6 karyawan (16,2%) sudah berada di kategori tinggi, dan 4 orang sisanya (10,8%) masih berada di kategori rendah. Rendahnya *work-life balance* pada sebagian responden diduga berkaitan dengan kemampuan regulasi diri individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Menurut Bandura A, (1991), *self-Regulation* merupakan kemampuan individu untuk mengontrol perilaku, menetapkan prioritas, dan menyesuaikan tindakan sesuai tujuan yang ingin dicapai. Pada perusahaan farmasi yang bergerak dalam pengembangan dan riset obat, tuntutan pekerjaan yang membutuhkan ketelitian tinggi, fokus, serta kepatuhan terhadap standar operasional, apabila individu tersebut memiliki *self-regulation* yang rendah itu akan dapat menyita waktu dan energi karyawan. Kondisi tersebut memungkinkan sebagian responden mengalami kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga *work-life balance* menjadi lebih rendah.

Sebagian besar karyawan PT. X Farmasi sebenarnya sudah cukup mampu menyalurkan aktivitas kerja dengan urusan personal mereka, meskipun pelaksanaannya belum berjalan secara maksimal. Situasi ini berpotensi membuat aktivitas kantor menyita ruang personal karyawan, baik karena keharusan menyelesaikan tugas tambahan, membawa pulang sisa pekerjaan, maupun akibat kelelahan fisik dan mental yang mengurangi kualitas waktu bersama keluarga (Jadmiko et al., 2023).

Dalam prinsip *tawāzun* (keseimbangan) dalam Islam mengajarkan bahwa manusia diciptakan bukan hanya untuk bekerja, melainkan untuk menjalankan fungsi ganda sebagai khalifah di bumi (fungsi horizontal) dan hamba Allah yang beribadah (fungsi vertikal), Allah berfirman dalam QS. *Az-Zāriyāt* 56:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Artinya: “ Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka beribadah kepada-Ku.” (QS. Az-Zāriyāt /51: 56)

3. Pengaruh Religiusitas terhadap *Work-Life Balance* Karyawan PT. X Farmasi Kecamatan Aluh-Aluh Banjarmasin

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan persamaan $Y = 51,283 + 0,575X$, dengan koefisien positif yang menandakan bahwa peningkatan religiusitas diikuti oleh peningkatan *work-life balance*. Hasil uji *t* memperoleh nilai 6,492 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga religiusitas berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance* dan H_a diterima. Nilai R sebesar 0,739 menunjukkan hubungan yang kuat, sedangkan R Square sebesar 0,546 mengindikasikan bahwa 54,6% variasi *work-life balance* dijelaskan oleh religiusitas, sementara 45,4% dipengaruhi faktor lain. Hasil uji *F* sebesar 42,142 dengan signifikansi 0,000 juga menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan,

sehingga secara keseluruhan religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*.

Individu dengan religiusitas tinggi cenderung memandang pekerjaan bukan sekadar aktivitas ekonomi, melainkan sebagai bagian dari ibadah dan tanggung jawab moral kepada Allah Swt. Dalam perspektif Islam, seluruh aktivitas ekonomi, sosial, dan aktivitas lain diperintahkan untuk dilakukan sebagai bentuk ibadah kepada Allah Swt (Chalim et al., 2020). Karyawan memandang kerja sebagai tugas pokok dan proses aktualisasi diri yang bernilai ibadah ketika dilandasi niat yang benar (Ali & Al-Owaihah, 2008). Kerja yang diniatkan sebagai ibadah dan untuk mencari ridha Allah membentuk motivasi intrinsik yang lebih kuat, meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja, serta mendorong perilaku kerja profesional dan beretika (Dewi et al., 2020).

Religiusitas berperan dalam membantu karyawan menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi melalui beberapa proses yang saling mendukung. Religiusitas membantu individu memandang tekanan hidup secara lebih positif, sehingga persoalan pekerjaan lebih mudah diterima sebagai bagian dari proses kehidupan yang memiliki makna. Praktik ibadah seperti salat dan doa dapat menjadi ruang istirahat psikologis yang membantu meredakan kelelahan emosional, meningkatkan ketenangan, serta menjaga fokus dalam menjalankan aktivitas sehari-hari (Auliya & Dahliana, 2025).

Nilai religius seperti *tawakkul*, sabar, syukur, dan *ikhlas* juga membantu individu mengelola emosi, mengurangi rasa cemas, serta memperkuat kemampuan bertahan ketika menghadapi tekanan pekerjaan maupun masalah pribadi (Isdianto

et al., 2025). Rutinitas ibadah ikut membentuk kebiasaan disiplin, khususnya dalam mengatur waktu dan menjalankan tanggung jawab secara teratur. Kondisi ini membuat karyawan lebih mampu menyeimbangkan peran di tempat kerja dan kehidupan personal, sehingga *work-life balance* cenderung berada pada kondisi yang lebih baik.

Di tengah tekanan operasional yang intens, karyawan yang memiliki religiusitas kuat memiliki “jangkar internal” berupa keyakinan bahwa bekerja dengan sungguh-sungguh adalah bentuk ibadah, sehingga ia dapat menjalani tuntutan pekerjaan dengan rasa makna, bukan sekadar keterpaksaan (Asutay et al., 2022). Religiusitas juga berfungsi sebagai *personal resource* yang meningkatkan keterikatan kerja (*work engagement*) dan kebahagiaan di tempat kerja ketika kerja dipersepsikan sebagai bentuk pengabdian suci kepada Tuhan, sehingga tuntutan pekerjaan lebih mudah dijalani secara positif, bukan sebagai beban yang memaksa (Sirojuddin, 2025).

I. Temuan Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diperoleh beberapa temuan penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian ini melibatkan 37 orang responden yang dengan rata-rata usia 28 tahun, mayoritas karyawan berada dalam rentang usia 28 hingga 29 tahun (35,14% masing-masing) dan usia 30 tahun (29,73%). Karakteristik ini menunjukkan bahwa responden berada pada tahap pematangan karier (*establishment stage*), sebuah fase di mana seseorang biasanya sudah lebih berpengalaman dan stabil secara profesional, tetapi juga mulai menghadapi

tantangan nyata dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan serta kehidupan personal.

2. Ditemukan bahwa (54,05%) responden adalah laki-laki (20 dari 37 orang) dapat dipahami melalui teori *Social Role Theory* oleh Eagly, (1987), yang menjelaskan terdapat konstruksi sosial yang menempatkan laki-laki sebagai subjek yang dianggap lebih mumpuni dalam mengemban tanggung jawab yang menuntut ketahanan fisik, mobilitas lapangan yang intens.
3. Adanya pengaruh variabel luar sebesar (45,4%), yang menjadikan karyawan memiliki tingkat *work-life balance* sedang, seperti tuntutan kerja, manajemen waktu serta kepemimpinan pada lokasi penelitian ini.